

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS Y SU
RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL**

Nº 14 - 2012.

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. MAGNOLIA ROSALIN INCHICAQUI PEREZ

ASESORA:

Mgtr. GLIRIA SUSANA MÉNDEZ ILIZARBE

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A mi madre, fuente de amor y sabiduría que desde el cielo guía mis acciones, a mi hijo Josecito, motor y motivo que me impulsa a superarme constantemente, a mi padre y hermano por su apoyo y cariño inagotables.

La Autora.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que a través de su Escuela de Posgrado permite que los docentes continúen superándose, a la Magister Susana Méndez Ilizarbe por sus conocimientos, paciencia e incesante dedicación que guiaron la realización de esta tesis.

A mi hijo y familia por el tiempo que no estuve con ellos, por dedicarlo a la investigación de mi tesis.

La Autora

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Administración de la Educación, presento la tesis titulada “Los Estilos de Liderazgo de los Directivos y su relación con la Administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 14 - 2012”, esta investigación tiene como fin determinar la relación entre las variables “estilos de liderazgo” y “administración de los recursos humanos”.

El documento consta de cuatro capítulos: el I capítulo desarrolla el problema de investigación, el II capítulo el marco teórico, en el III capítulo el marco metodológico y el IV capítulo los resultados, conclusiones y sugerencias.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	21
1.5. Antecedentes	21
1.6. Objetivos	28
1.6.1. General	28
1.6.2. Específico	28
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Definiciones de Liderazgo	30
2.2. Estilos de Liderazgo	32
2.2.1. Liderazgo Autocrático	35
2.2.2. Liderazgo Democrático	38
2.2.3. Liderazgo Carismático	42
2.2.4. Liderazgo Transformacional	45
2.2.5. Liderazgo Delegativo	49
2.3. Administración de los Recursos Humanos	52
2.3.1. Procesos para Integrar Personas	53

2.3.2. Procesos para Organizar a las Personas	56
2.3.3. Procesos para Recompensar a las Personas	58
2.3.4. Procesos para Desarrollar a las Personas	60
2.3.5. Procesos para Retener a las Personas	62
2.3.6. Procesos para Supervisar a las Personas	64
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	67
3.1.1. Hipótesis General	67
3.1.2. Hipótesis Específicas	67
3.2. Variables de la Investigación	67
3.2.1. Definición conceptual	67
3.2.2. Definición operacional	68
3.3. Metodología	70
3.3.1. Tipo de estudio	70
3.3.2. Diseño de investigación	71
3.4. Población y muestra	72
3.5. Método de investigación	74
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.6.1. Técnicas	75
3.6.2. Instrumentos	75
3.6.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos	77
3.7. Métodos de análisis de datos	78
IV. RESULTADOS	
4.1. Resultados	81
4.2. Discusión	93
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalidad de las variables

Anexo 2. Matriz De consistencia

Anexo 3. Cuestionario de los estilos de liderazgo

Anexo 4. Cuestionario de administración de los recursos humanos

Anexo 5. Validación de instrumento por juicio de expertos

Anexo 6. Base de datos de estilos de liderazgo y administración de los recursos humanos

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cuadro comparativo de los estilos de liderazgo	34
Tabla 2 Matriz de la operacionalización de los estilos de liderazgo	69
Tabla 3 Matriz de la Operacionalización de la Administración de los RRHH	70
Tabla 4 Escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad	77
Tabla 5 Escala de interpretación del coeficiente de correlación	78
Tabla 6 Validación de Expertos	78
Tabla 7 Estadística de fiabilidad del Cuestionario Estilos de Liderazgo	79
Tabla 8 Estadística de fiabilidad del Cuestionario Administración de RRHH	79
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables	79
Tabla 10 Correlación entre los estilos de liderazgo y la ADRH	82
Tabla 11 Nivel de percepción entre los estilos de liderazgo y la ADRH	82
Tabla 12 Correlación entre la dimensión liderazgo autocrático y ADRH	84
Tabla 13 Nivel de percepción entre el liderazgo autocrático y ADRH	84
Tabla 14 Correlación entre la dimensión liderazgo democrático y ADRH	86
Tabla 15 Nivel de percepción entre liderazgo democrático y ADRH	86
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo carismático y ADRH	88
Tabla 17 Nivel de percepción entre liderazgo carismático y ADRH	88
Tabla 18 Correlación entre liderazgo transformacional y ADRH	90
Tabla 19 Nivel de percepción entre liderazgo transformacional y ADRH	90
Tabla 20 Correlación entre liderazgo delegativo y ADRH	92
Tabla 21 Nivel de percepción entre liderazgo delegativo y ADRH	92

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de la Investigación	72
Figura 2. Estilos de liderazgo y la administración de los recursos humanos	82
Figura 3. Liderazgo autocrático y la administración de los recursos humanos	84
Figura 4. Liderazgo democrático y la administración de los recursos humanos	86
Figura 5. Liderazgo carismático y la administración de los recursos humanos	88
Figura 6. Liderazgo transformacional y la administración de los recursos humanos	90
Figura 7. Liderazgo delegativo y la administración de los recursos humanos	92

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Los Estilos de Liderazgo de los Directivos y su Relación con la Administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 14 - 2012” tuvo como problema principal ¿De qué forma se relacionan los estilos de Liderazgo de los Directivos y la Administración de los Recursos Humanos de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 14 - 2012?, y como objetivo principal “Determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo de los Directivos y su Relación con la Administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 14 – 2012.

Se ha desarrollado una investigación bajo el enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, de tipo transeccional correlacional, realizándose un conjunto de actividades que utilizaron los conceptos teóricos básicos de los estilos de liderazgo y la administración de los recursos humanos, la población consta de 62 instituciones educativas y 480 docentes, la muestra ajustada estuvo constituida por 150 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria pertenecientes a la UGEL N° 14 de Oyón. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento llamado cuestionario, uno para cada variable para efectuar las correlaciones correspondientes.

El resultado principal obtenido de la aplicación de la correlación de Spearman fue de $Rho = 0,692$ y $p < 0.05$ lo que permite concluir que existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo de los directivos y la administración de los recursos humanos de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 14 – 2012.

Palabras claves:

Estilo de Liderazgo y Administración de los Recursos Humanos.

Abstract

This research work entitled " The Leadership Styles of Managers and its Relation to Human Resources Management in Educational Institutions UGELs No. 14-2012 " had as its main problem How styles relate Executives leadership and Human Resource Management of Educational Institutions UGELs No. 14 - 2012, and the main objective " to determine the relationship between the leadership Styles of Managers and its relationship to Resource Management human in Educational Institutions UGELs No. 14-2012.

We have developed a quantitative approach under investigation and no experimental design, correlational transectional , performing a set of activities that used the basic theoretical concepts of leadership styles and management of human resources , the population consists of 68 institutions educational and 480 teachers, the adjusted sample consisted of 150 teachers from initial levels , primary and secondary belonging to UGELs Oyón No. 14 , the type of probability sampling is essential in this type of transactional research. Technical survey and questionnaire tool called, one for each variable to make the corresponding correlations were applied

The main result of the application of the Spearman correlation was $Rho = 0.692$ leading to the conclusion that there is a direct relationship between the leadership styles of managers and human resources management of the Educational Institutions No. UGELs 14-2012.

Keywords:

Style of Leadership and Human Resource Management

Introducción

En la actualidad, hablar sobre liderazgo, tipos de líder y recursos humanos se ha convertido en temas de gran trascendencia e importancia por el rol que juegan para lograr que una organización o empresa tome la delantera en algún sector y pueda posicionarse del mercado; pero cuando estos términos se emplean y relacionan con el sector educativo, las cosas aún no están tan claras, ya que generalmente quienes asumen la labor de dirigir una institución educativa pública y por ende de administrar los recursos humanos bajo su cargo, deben contar además de la calificación académica indispensable, con características y convicciones personales que influyan y motiven de manera positiva a las personas que colaborarán en el éxito de su gestión y el logro de la visión, misión y los objetivos propuestos en su institución. Por ello el propósito de esta tesis de investigación es brindar a las personas relacionadas principalmente con el sector educativo, información sobre la importancia de contar con personas con características específicas de liderazgo para que desempeñen los cargos directivos y puedan conducir a sus docentes, padres de familia y estudiantes hacia una educación de calidad y al éxito a nuestro país, de este contexto nace la inquietud de investigar sobre las variables: “Estilos de Liderazgo” y la “Administración de los Recursos Humanos”.

El ordenamiento que se considera en la ejecución de la presente investigación comprende cuatro capítulos.

En el primer capítulo, se formula un problema general y cinco problemas específicos a partir de la observación de situaciones que se presentan en la UGEL N° 14 de la provincia de Oyón, lo cual se justifica en la elaboración de la tesis de investigación, mencionando las limitaciones que se presentaron en su elaboración, además de la búsqueda de antecedentes internacionales y nacionales relacionadas con la investigación. Así mismo se planteó un objetivo general y cinco objetivos específicos.

El segundo capítulo contiene el Marco Teórico, con las definiciones y el sustento conceptual de las variables “Estilos de Liderazgo” y “Administración de los Recursos Humanos”, con información actualizada sobre las dimensiones e indicadores que tienen cada una de las variables.

En el tercer capítulo, se plantea la metodología que se utilizó para realizar el trabajo de investigación, indicando la hipótesis general y cinco hipótesis específicas, la definición conceptual y operacional de las variables “Estilos de Liderazgo” y la “Administración de los Recursos Humanos”, además de la metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, la obtención de la población y la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados y los métodos de análisis de datos.

En el cuarto capítulo se obtienen e interpretan los resultados, se discuten y comparan con los antecedentes, que sirvieron para el estudio y determinación de la relación entre “Los Estilos de Liderazgo” y la “Administración de los Recursos Humanos” mediante la aplicación de los cuestionarios que recogieron datos y permitió la formulación de las conclusiones y sugerencias para elegir y/o designar por parte del ente superior a las personas más idóneas que ejercerán la labor de dirigir una institución educativa, asimismo las referencias bibliográficas consultadas.

Para finalizar se concluye que el éxito de una organización educativa, depende en gran medida del estilo de liderazgo que emplee la persona que ejerce el cargo de Director y su relación con la administración eficaz y eficiente de los recursos humanos, es decir de los docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicio, a los cuales debe conocer para emplear las estrategias apropiadas para el logro de la visión, misión y objetivos institucionales.